INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

Flash-info

Septembre 2011 | Volume 12, numéro 3

Les régimes d'assurance collectifs : résultats de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*

par Francine Ducharme

Le présent article a pour objectif d'analyser la fréquence et les coûts relatifs à certains avantages sociaux dans le secteur privé[1]. Les résultats portent sur les données recueillies en 2010 dans le cadre de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) et couvrent les régimes d'assurance collectifs suivants : l'assurance-vie, l'assurance maladie, l'assurance-soins optiques et l'assurance-soins dentaires (voir les définitions dans l'encadré 1). Les données traitent notamment de la présence de ces régimes dans l'enveloppe de rémunération globale des entreprises visées par l'ERG, ainsi que des coûts assumés à ce titre par ces dernières. Les résultats sont fournis pour les employés réguliers à temps plein et sont représentatifs des entreprises de 200 employés et plus du secteur privé au Québec. (L'encadré 2 fournit des détails concernant la méthodologie de l'ERG.)

Présentation et comparaison des résultats

Le tableau 1 présente les résultats de l'ERG 2010 selon deux indicateurs, soit la proportion d'employés couverts par un régime collectif d'assurance pour lequel l'employeur engage des débours, en tout

Également dans ce numéro :

Regard croisé sur l'évolution de l'emploi syndiqué et non syndiqué entre 1997 et 2010 dans les industries de la construction et de la fabrication.... p.5

Les échelles salariales dans le secteur privé p.8

Tableau 1
Présence et coûts des régimes d'assurance collectifs selon la taille de l'entreprise et la syndicalisation, secteur privé, Québec, 2010

Secteur	Avantage[1] [2]							
	Assurance maladie		Assurance-vie		Assurance-soins optiques		Assurance-soins dentaires	
	Effectif couvert par l'avantage	Débours de l'employeur	Effectif couvert par l'avantage	Débours de l'employeur	Effectif couvert par l'avantage	Débours de l'employeur	Effectif couvert par l'avantage	Débours de l'employeur
	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire
Ensemble du secteur privé[3]	**95,8**	**1,51**	**89,1**	**0,45**	**74,0**	**0,22**	**81,6**	**1,50**
Entreprises de 200 à 499 employés	92,3	1,77	92,0	0,41	55,9	...	65,7	1,52
Entreprises de 500 employés et +	96,6	1,46	88,5	0,46	78,1	0,21	85,2	1,50
Employés syndiqués	93,5	1,85	90,7	0,54	72,2	0,29	75,9	1,59
Employés non syndiqués	97,3	1,34	88,2	0,40	75,1	0,19	85,1	1,46

1. Voir l'encadré 2 pour la définition des régimes d'assurance.
2. Les chiffres en vert indiquent une différence significative dans les résultats observés entre les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus. Les chiffres en bleu indiquent une différence significative entre les employés syndiqués et les non syndiqués.
3. Dans le cadre de l'ERG, le secteur privé comprend les entreprises qui comptent au moins 200 employés. Les secteurs suivants en sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage, ainsi que le secteur de la construction.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

1. Les secteurs d'activité économique suivants sont exclus de l'enquête : agriculture et services relatifs à l'agriculture; pêche et piégeage; exploitation forestière et services forestiers; construction; organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

ou en partie, et le pourcentage du salaire de base que cette contribution représente (coûts). Les données sont ventilées selon deux paramètres principaux, à savoir la taille de l'entreprise (de 200 à 499 employés, et 500 employés et plus) et la syndicalisation.

Constats généraux – Couverture et coûts

Dans l'ensemble, les salariés du secteur privé bénéficient d'un régime d'assurance collective auquel contribue leur employeur dans les proportions suivantes : assurance maladie (95,8 %), assurance-vie (89,1 %), assurance-soins dentaires (81,6 %) et assurance-soins optiques (74,0 %). La contribution financière des employeurs à ces quatre régimes représente un peu moins de 4 % du salaire de base, proportion dont la majeure partie est consacrée à parts égales à l'assurance maladie et à l'assurance-soins dentaires (1,51 % et 1,50 %, respectivement). Quant aux débours relatifs à l'assurance-vie et à l'assurance-soins optiques, ils comptent pour moins de 1% de la facture totale, soit 0,45 % et 0,22 % respectivement.

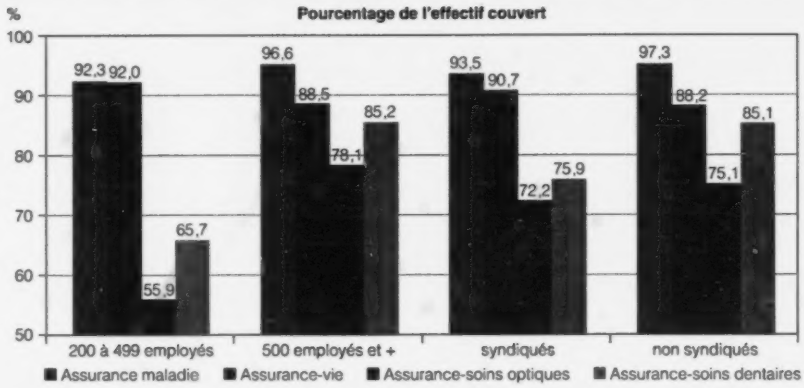
Régimes offerts : avantage plus important pour les employés non syndiqués et ceux des grandes entreprises

Les résultats de l'ERG montrent qu'en termes de couverture, les employés non syndiqués sont légèrement avantagés par rapport aux syndiqués en ce qui concerne trois des quatre régimes d'assurance analysés (figure 1). Cet avantage se constate notamment dans le cas de l'assurance-soins dentaires (85,1 % contre 75,9 %, respectivement).

On apprend également qu'en général, la couverture d'assurance est offerte à un plus grand pourcentage de l'effectif dans les entreprises qui comptent 500 employés et plus. Cette différence par rapport aux entreprises de plus petite taille ressort davantage pour l'assurance soins-dentaires (85,2 % contre 65,7 %) et l'assurance-soins optiques (78,1 % contre 55,9 %).

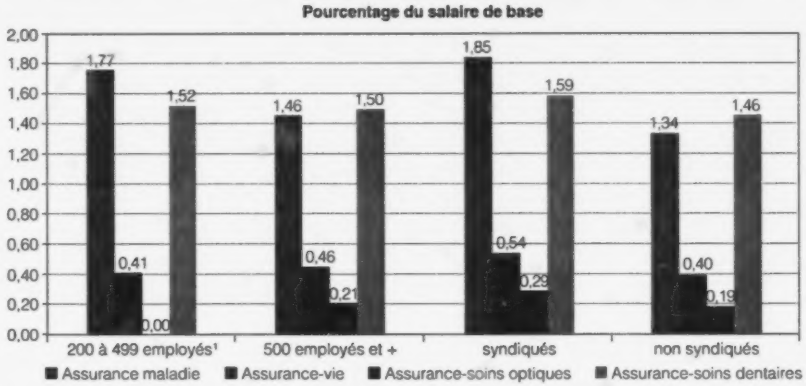
Au chapitre de l'assurance-vie, les résultats dénotent toutefois que les plus forts pourcentages de bénéficiaires sont plutôt les syndiqués et les employés qui travaillent dans les entreprises de petite taille (de 200 à 499 employés).

Figure 1
Couverture d'assurance selon la taille et la syndicalisation de l'entreprise, Québec, 2010



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Figure 2
Débours selon la taille et la syndicalisation de l'entreprise, Québec, 2010



1. Les débours relatifs l'assurance-soins optiques pour les entreprises de 200 à 499 employés ne sont pas disponibles.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Coûts généralement plus élevés pour les employés syndiqués et les petites entreprises

Les résultats obtenus dans le cadre de l'ERG révèlent que le pourcentage du salaire consacré aux régimes d'assurance est significativement plus élevé chez les employés syndiqués que chez les non syndiqués, et ce, pour chacun des quatre régimes d'assurance analysés (figure 2). Cette différence est particulièrement marquée en ce qui concerne l'assurance maladie et l'assurance-soins optiques, qui représentent respectivement 1,85 % et 0,29 % du salaire de base chez les syndiqués, comparativement à 1,34 % et 0,19 % chez les non syndiqués.

Par rapport à la taille de l'entreprise, les résultats montrent que la proportion du salaire de base consacrée aux régimes d'assurance tend à être plus élevée dans les entreprises de 200 à 499 employés, sauf dans le cas de l'assurance-vie, qui coûte plus cher dans les grandes entreprises. Cette différence, qui est plus particulièrement marquée pour l'assurance maladie (1,77 % du salaire de base dans les petites entreprises contre 1,46 % dans les grandes), contraste avec les résultats obtenus sur le plan de la couverture offerte, qui est généralement moins importante dans les petites entreprises.

Les débours liés à l'assurance-soins dentaires représentent approximativement 1,50 % du salaire de base dans toutes les entreprises du secteur privé. Ce coût est similaire dans les entreprises de 500 employés et plus et dans celles de plus petite taille, même si le pourcentage de couverture présente un écart de 20 % entre les deux groupes.

Enfin, les résultats obtenus révèlent qu'il n'existe pas nécessairement de lien significatif entre l'importance des débours engagés par les employeurs et le niveau de couverture offerte. En effet, des éléments tels que les caractéristiques des régimes et le pouvoir d'achat des entreprises peuvent influer sur les coûts des régimes. Par ailleurs, ces coûts dépendent aussi de la part de contribution que les employeurs assument dans le financement des régimes collectifs. Cette contribution est un élément très variable d'un employeur à l'autre : il peut s'agir d'une contribution minimale, d'un partage des coûts selon des proportions variables, ou même du financement total.

Couverture : différences significatives entre certains niveaux de compétence

Le tableau 2 présente les résultats d'ensemble obtenus dans le secteur privé sur la présence et les coûts des régimes d'assurance collectifs en fonction des niveaux de compétence des emplois définis par la *Classification nationale des professions* (CNP)[2]. La CNP est un système reconnu à l'échelle canadienne qui permet de classifier les emplois en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre d'activité. En effet, le niveau de compétence exigé pour un emploi est aussi un élément pris en compte dans la collecte des données et la publication des résultats de l'ERG (voir l'encadré 3 pour la description des niveaux de compétence). Cet indicateur permet une analyse des résultats selon un angle différent de la taille de l'entreprise et de la syndicalisation.

D'emblée, un constat général s'impose au sujet de la couverture offerte : les emplois dont le niveau de compétence est le plus élevé (postes de gestion et ceux exigeant des études universitaires - niveau de compétence A) sont aussi ceux qui présentent la plus forte proportion d'effectif bénéficiant d'un régime d'assurance collectif. Par ailleurs, les emplois correspondant au niveau de compétence le plus faible (niveau D – formation en cours d'emploi) sont, et de loin, ceux qui présentent la plus faible proportion en termes de couverture offerte. En ce qui concerne l'assurance-vie, toutefois, les résultats indiquent que les emplois qui exigent des études de niveau secondaire (niveau de compétence C) bénéficient d'une couverture plus importante que ceux requérant un autre niveau de compétence.

Quant aux coûts des régimes collectifs d'assurance, l'analyse des résultats doit prendre en compte le fait que les débours sont mis en relation avec le salaire de base, et donc que ces ratios reflètent davantage des différences de salaire que des écarts de coûts entre les niveaux de compétence.

Par exemple, si l'on considère les ratios présentés pour les emplois du groupe de gestion, qui sont systématiquement plus faibles que ceux des autres niveaux de compétence, on est susceptible de penser qu'ils reflètent justement le fait que les employés de cette catégorie ont une rémunération plus élevée que les autres, et non que les régimes d'assurance qui leur sont offerts sont moins « coûteux » que les autres.

Tableau 2
Présence des régimes d'assurance collectifs selon le secteur et le groupe de compétence de la CNP[1], secteur privé[2], Québec, 2010

Avantage	Ensemble[3]		Groupe de compétence de la CNP									
			Gestion - 0		Universitaire - A		Collégiale - B		Secondaire - C		Formation en cours d'emploi - D	
	Effectif couvert	Coût	Effectif couvert	Coût	Effectif couvert	Coût	Effectif couvert	Coût	Effectif couvert	Coût	Effectif couvert	Coût
	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire	%	% du salaire
Assurance-vie	91,1	0,45	92,2	0,36	93,2	0,41	92,4	0,50	93,1	0,49	77,7	0,38*
Assurance maladie	96,6	1,51	99,0	1,21	98,4	1,30	98,1	1,51	98,0	1,75	83,9	1,50
Assurance-soins dentaires	81,2	1,50	85,1	1,32	85,4	1,55	84,3	1,59	81,5	1,44	61,7	1,86*
Assurance-soins optiques	71,2	0,22	76,3	0,17	74,9	0,18	73,0	0,23	72,2	0,27	53,1	0,24

* Coefficient de variation se situant entre 15% et 25%; à interpréter avec prudence.

1. La Classification nationale des professions (CNP) est un système qui permet de classer les emplois en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre d'activité. Ce système de classification hiérarchique comporte 26 grands groupes, 140 groupes intermédiaires et 520 groupes de base auxquels correspondent des descriptions de tâches normalisées. Pour plus d'information sur la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx.
2. Dans le cadre de l'ERG, le secteur privé comprend les entreprises qui comptent au moins 200 employés. Les secteurs suivants en sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage, ainsi que le secteur de la construction.
3. Les résultats présentés pour l'ensemble du secteur privé comprennent aussi les emplois qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

2. La CNP permet de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

ENCADRÉ 1 – DÉFINITION DES RÉGIMES D'ASSURANCE VISÉS PAR L'ERG

Assurance maladie

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total de médicaments et de certains frais occasionnés par une maladie ou un accident et qui ne sont pas remboursés par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Le régime peut être réservé à l'employé ou couvrir également les frais engagés par les membres de sa famille.

Assurance-soins optiques

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total des frais liés à l'examen de la vue et à l'achat de lunettes ou de verres correcteurs; certains régimes couvrent aussi les traitements au laser pour la correction permanente de la vue.

Assurance-soins dentaires

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total des frais pour les traitements préventifs, les services de restauration ou les soins d'orthodontie prodigués par un spécialiste en médecine dentaire. Les frais déjà couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec sont exclus. Le régime peut être réservé à l'employé ou couvrir également les frais engagés par les membres de sa famille.

Assurance-vie

Régime d'assurance en vertu duquel les ayants droit de l'employé assuré reçoivent à son décès une prestation de revenu ou un montant déterminé appelé « capital ». Dans certains régimes, on retrouve des dispositions permettant à l'employé d'accroître le montant de l'assurance-vie, d'assurer ses dépendants, d'obtenir une protection en cas d'invalidité, etc. Le montant peut également varier selon d'autres facteurs, tels que le niveau salarial, le nombre d'années de service ou l'état civil.

ENCADRÉ 2 – SOURCES DE DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Les résultats proviennent de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Il s'agit d'une enquête annuelle qui collige des données sur les salaires et 18 avantages sociaux et conditions de travail au sein des organisations du Québec.

La population visée par l'enquête est constituée de l'ensemble des entreprises comptant **au moins 200 employés**, dans les différents secteurs du marché du travail, ainsi que des municipalités de 25 000 habitants et plus. Dans le présent article, les résultats publiés portent uniquement sur les entreprises du secteur privé et représentent une population estimée à 237 540 employés réguliers à temps plein.

Un aperçu de la méthode d'enquête

L'ERG est une enquête annuelle réalisée selon un cycle de trois ans. Afin d'implanter ce cycle de collecte, l'Institut a réparti son échantillon en trois blocs égaux (appelés groupes de rotation). La participation des entreprises sélectionnées dans chacun est requise pendant la durée totale du cycle. La collecte de 2010 couvre ainsi les groupes de rotation C, D et E, qui, ensemble, constituaient la totalité de l'échantillon de l'ERG de cette année.

Contrairement aux données salariales, qui sont mises à jour chaque année du cycle de collecte de trois ans, les données concernant les avantages sociaux et les conditions de travail sont recueillies uniquement durant la première année du cycle de collecte d'un groupe de rotation. Les données obtenues les années précédentes pour les autres groupes sont recalculées en fonction des salaires ajustés annuellement et sont ainsi intégrées aux résultats de l'année d'enquête en cours.

L'information sur les avantages sociaux et les conditions de travail est recueillie à l'aide de fiches de collecte selon une procédure rigoureuse. Ces fiches permettent de consigner, pour chaque groupe d'employés, les données sur la fréquence d'un avantage (offert – non offert) et les déboursés engagés par l'employeur au cours d'une année complète. Ces données sont ensuite mises en relation avec la rémunération au taux régulier (salaire de base).

Des explications plus détaillées sont accessibles dans la section méthodologique du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010*, disponible à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/rapport_erg.htm.

ENCADRÉ 3 – DESCRIPTION DU GROUPE DE GESTION ET DES QUATRE GROUPES DE COMPÉTENCE SELON LA CNP*

Gestion

Groupe d'emplois qui englobe les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs et intermédiaires. Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

Formation universitaire – Niveau A

Ensemble des programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle.

Formation collégiale – Niveau B

Ensemble des programmes d'études postsecondaires sanctionnées par un diplôme d'études collégiales pré-universitaires, un diplôme d'études professionnelles (DEP) accompagné d'un programme d'apprentissage, une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail. Une formation technique vise une ou plusieurs fonctions du travail de technicienne ou de technicien. Ce niveau est aussi attribué au personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers).

Formation de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi – Niveau C

Ensemble des programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation d'études professionnelles (AEP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail. Les fonctions du travail associées à ces programmes sont d'un niveau de complexité moindre que celles associées aux programmes d'études techniques et mènent à l'exercice d'un métier spécialisé ou semi-spécialisé. Une à cinq années d'études secondaires ou jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation externe ou d'expérience de travail précise sont généralement exigées.

Formation en cours d'emploi – Niveau D

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences sans aucune exigence scolaire particulière.

* Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

Regard croisé sur l'évolution de l'emploi syndiqué et non syndiqué entre 1997 et 2010[1] dans les industries de la construction et de la fabrication

par Jean-Marc Kilolo-Malambwe

La présence syndicale est souvent associée à une meilleure qualité de l'emploi. Les études pour le Québec montrent que les employés syndiqués occupent moins d'emplois de faible qualité que leurs homologues non syndiqués et qu'il y a plus d'employés syndiqués dans les emplois de qualité moyenne et élevée (Cloutier, 2009). En outre, les travailleurs syndiqués sont plus susceptibles que les non-syndiqués de travailler selon un horaire normal, d'être à temps plein et de se retrouver dans les deux quartiles supérieurs de revenus (Cloutier et Morissette, 2002). Quant aux études pour le Canada, elles révèlent que les travailleurs syndiqués gagnent en moyenne plus que les non-syndiqués (Fang et Verma, 2002) et que la proportion d'employés syndiqués bénéficiant de certains avantages sociaux (soins médicaux, soins dentaires, assurance-vie ou invalidité, régimes de pension d'employeurs) est au moins le double de celle des non-syndiqués (Akyeampong, 2002). Ainsi, on peut s'attendre à une relation positive entre présence syndicale et qualité de l'emploi. Partant de ces constats, cet article a pour objectif de jeter un regard croisé sur les changements possibles de la qualité de l'emploi lorsque la présence syndicale est prise en compte. Notre analyse porte sur deux industries qui ont connu des évolutions contrastées entre 1997 et 2010 sur le plan de la croissance de l'emploi : la construction et la fabrication. Les dimensions de la qualité de l'emploi analysées sont les heures de travail, la rémunération et la stabilité de l'emploi[2].

Entre 1997 et 2010, 83 600 emplois ont été créés dans la construction dont les deux tiers sont des emplois syndiqués. Cette industrie a connu la plus forte croissance de la syndicalisation durant cette période, passant de 48,5 % à 57,3 % (tableau 1). En 2010, elle se trouve parmi les industries qui présentent le taux de couverture syndicale le plus élevé[3] au Québec. Quant à la fabrication, elle a enregistré des pertes d'emplois de 13 900 et de 59 600 respectivement dans la fabrication des biens durables et des biens non durables[4], ce qui illustre bien la désindustrialisation dans les économies avancées où les services prennent une plus grande place. La forte proportion de l'emploi syndiqué dans ces pertes conduit à une baisse de la présence syndicale dans les deux sous-industries de la fabrication, soit de 4,2 points dans la première et de 3,4 points dans la seconde. Partant de ces constats, quel portrait pouvons-nous tracer de l'évolution de certains indicateurs de la qualité de l'emploi dans ces deux industries lorsque l'on tient compte de la couverture syndicale?

Les heures de travail[5]

La dimension « heures de travail » est importante dans l'analyse de la qualité de l'emploi puisqu'elle indique l'étendue de la présence au travail. Ainsi, la strate de 41 heures et plus et celle de moins de 30 heures[6] sont des

Tableau 1
Évolution de l'emploi total et de l'emploi syndiqué selon l'industrie, Québec, 1997-2010

	2010			Variation 1997-2010		
	Total	Couverts	Taux	Total	Couverts	Pts de %
	k		%	k		
Ensemble des employés	**3 368,7**	**1 324,0**	**39,3**	**677,2**	**208,4**	**–2,1**
Secteur des biens	737,9	313,9	42,5	9,2	4,3	0,0
Industrie primaire	51,1	10,3	20,2	–4,0	–4,3	–6,3
Services publics	33,2	25,0	75,3	3,1	1,5	–2,8
Construction	172,5	98,9	57,3	83,6	55,8	8,8
Fabrication de biens durables	248,0	92,4	37,3	–13,9	–16,3	–4,2
Fabrication de biens non durables	233,1	87,3	37,5	–59,6	–32,4	–3,4
Secteur des services	2 630,7	1 010,1	38,4	667,9	204,0	–2,7
Commerce	573,9	107,7	18,8	156,6	25,9	–0,8
Transport et entreposage	140,5	70,9	50,5	9,9	8,3	2,6
Finance, assurances, immobilier et location	200,2	37,5	18,7	35,1	5,6	–0,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	201,5	14,0	6,9	107,5	5,5	–2,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	106,3	27,7	26,1	41,4	7,7	–4,7
Services d'enseignement	248,1	185,4	74,7	34,2	16,8	–4,1
Soins de santé et assistance sociale	434,6	285,3	65,6	154,5	97,0	–1,6
Information, culture et loisirs	148,4	47,7	32,1	36,7	2,2	–8,6
Hébergement et services de restauration	223,9	25,8	11,5	55,0	2,0	–2,6
Autres services	114,5	15,2	13,3	0,5	–1,6	–1,4
Administrations publiques	238,8	192,9	80,8	36,5	34,6	2,5

Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010.

1. Les résultats présentés dans cet article portent sur les travailleurs salariés seulement. Les travailleurs autonomes ne sont donc pas inclus.
2. Les indicateurs utilisés à cette fin sont les heures hebdomadaires habituelles, la rémunération horaire et l'emploi permanent/temporaire.
3. Outre la construction, les industries du secteur public présentent des taux de syndicalisation élevés. Il s'agit des administrations publiques (80,8 %), des services publics (75,3 %), des services d'enseignement (74,7 %) ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale (65,6 %).
4. Afin de bien faire ressortir les différences, nous analysons séparément les sous-industries des biens durables et des biens non durables.
5. La semaine normale de travail a été réduite progressivement pour s'établir à 40 heures le 1er octobre 2000, suivant la Loi sur les normes du travail (LNT, Chapitre n-1.1, article 52). Cette modification a pu avoir des effets sur la distribution des emplois dans les tranches de durée, notamment la baisse de la présence de l'horaire long.
6. Le temps partiel volontaire fait exception car il résulte du choix du travailleur.

indicateurs potentiels d'une qualité d'emploi moins bonne comparativement à celle de 30 à 40 heures, considérée comme étant une durée normale de travail.

Dans l'industrie de la construction, la création nette d'emplois s'observe surtout dans la tranche de durée normale de travail, aussi bien chez les syndiqués que chez les non-syndiqués (tableau 2). Ainsi, il n'y a pas de différences notables entre les syndiqués et les non-syndiqués puisque les nouveaux emplois se retrouvent essentiellement dans la strate de 30-40 heures.

Plusieurs mouvements sont observés dans la fabrication de biens durables; celle-ci connaît un recul de l'emploi au cours de la période (– 13 900). La baisse ne s'observe que dans la strate de 41 heures et plus (– 29 600), alors que des hausses sont notées dans celles de 15 à 29 heures (+ 3 000) et de 30 à 40 heures (+ 12 700). L'emploi syndiqué recule (– 16 200), contrairement à l'emploi non syndiqué (+ 2 400).

En ce qui concerne l'emploi syndiqué, le repli dans la strate de longue durée (– 11 400) est plus de deux fois plus élevé que celui observé dans la strate de durée normale (– 5 200).

Quant à l'emploi non syndiqué, on note une hausse dans la strate de durée normale de travail (+ 17 800) presque équivalente au recul observé dans la strate de 41 heures et plus (- 18 100). Ainsi, contrairement à la construction, dans la fabrication, les heures de travail des employés syndiqués et non syndiqués n'évoluent pas de la même manière. Les travailleurs non syndiqués s'en tirent mieux que les syndiqués puisqu'ils récupèrent, dans la strate de durée normale, les emplois perdus dans la strate de longue durée.

Du côté de la fabrication des biens non durables, le recul net de l'emploi total se répartit entre emplois syndiqués (– 32 400) et emplois non syndiqués (– 27 300). La majorité des emplois de durée normale perdus sont syndiqués (– 25 500), tandis que dans la strate de 41 heures et plus, les pertes touchent surtout les emplois non syndiqués (– 17 100). Sur la base des heures de travail, il y a donc moins d'emplois de qualité chez les syndiqués, alors que du côté des non-syndiqués, ce sont surtout des emplois de qualité moindre qui ont été perdus.

Tableau 2
Variation de l'emploi salarié selon la strate d'heures de travail, résultats selon certaines industries et la couverture syndicale, Québec, 1997-2010

		Ensemble des employés	Construction	Fabrication de biens durables	Fabrication de biens non durables
			k		
Ensemble	**Total**	**677,2**	**83,6**	**– 13,9**	**– 59,6**
	Syndiqué	208,4	55,8	– 16,3	– 32,4
	Non syndiqué	468,8	27,8	2,4	– 27,3
Moins de 15 heures	**Total**	**46,7**	**0,3**	**0,0**	**– 1,6**
	Syndiqué	11,1	0,7	0,0	0,3
	Non syndiqué	35,5	– 0,4	0,0	– 1,9
De 15 à 29 heures	**Total**	**117,9**	**1,6**	**3,0**	**– 1,3**
	Syndiqué	23,1	0,4	0,4	– 1,2
	Non syndiqué	94,8	1,2	2,7	– 0,1
De 30 à 40 heures	**Total**	**642,2**	**77,7**	**12,7**	**– 33,7**
	Syndiqué	198,8	48,4	– 5,2	– 25,5
	Non syndiqué	443,5	29,5	17,8	– 8,2
41 heures et plus	**Total**	**– 129,7**	**4,0**	**– 29,6**	**– 23,2**
	Syndiqué	– 24,7	6,4	– 11,4	– 6,0
	Non syndiqué	– 105,0	– 2,4	– 18,1	– 17,1

Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010.

La rémunération

Lorsqu'on parle de la qualité de l'emploi, on pense le plus souvent à la dimension « rémunération ». À ce chapitre, on constate que parmi les 83 600 emplois qui se sont ajoutés dans l'industrie de la construction, 4 sur 10 sont dans la strate salariale de 25 $ et plus l'heure, près de 44 % se retrouvent dans la strate de 15,00 à 24,99 $ l'heure et près de 20 %, dans la strate allant de 10,00 à 14,99 $. On observe par ailleurs un faible recul du nombre d'employés touchant moins de 10 $ l'heure. L'évolution de la rémunération dans les différentes strates de salaire montre que la qualité de l'emploi s'est améliorée dans l'industrie de la construction, surtout chez les employés syndiqués. En effet, ces derniers ont bénéficié de près des neuf dixièmes des 33 600 nouveaux emplois rémunérés 25 $ et plus l'heure et d'un peu plus de la moitié de ceux payés 15,00 à 24,99 $. Dans cette industrie, on constate ainsi que les deux tiers des nouveaux emplois ont profité aux syndiqués et que ceux-ci ont bénéficié de la création nette d'emplois bien rémunérés.

Pour sa part, la fabrication de biens durables a perdu 22 900 emplois peu rémunérés (moins de 10 $ l'heure) et gagné 21 600 emplois très bien rémunérés (25 $ et plus) entre les années 1997 et 2010. Dans cette dernière strate, les gains sont partagés entre syndiqués et non-syndiqués, tandis que dans la première, ce sont surtout les employés non syndiqués qui ont été touchés. On note toutefois un recul important d'emplois du côté des syndiqués gagnant 15,00 à 24,99 $ l'heure (– 19 100), alors que les non-syndiqués font plutôt des gains dans cette strate (+ 8 400). Il est à noter que la forte baisse enregistrée dans l'emploi syndiqué pour cette sous-industrie n'est que partiellement compensée par des emplois mieux rémunérés, soit ceux qui offrent 25 $ et plus l'heure.

Dans la fabrication des biens non durables, la perte d'emplois entre 1997 et 2010 est plus de quatre fois plus élevée que celle observée dans la fabrication des biens durables (– 59 600 contre – 13 900). Environ les trois quarts des pertes d'emplois (– 43 800) se retrouvent dans la strate de salaire de moins de 10 $ l'heure; ces pertes concernent surtout les milieux non syndiqués (– 32 300). Des reculs (– 14 500) sont aussi observés dans la strate salariale 10,00-14,99 $, notamment chez les syndiqués. Quant à la strate d'emplois bien rémunérés (entre 15,00 et 24,99 $), on note une baisse de 2 700 emplois en raison d'un repli chez les syndiqués. Contrairement à la fabrication des biens durables, la fabrication des biens non durables affiche de faibles gains d'emplois dans la strate de 25 $ et plus (+ 1 200).

De façon générale, les fortes baisses de l'emploi dans la fabrication reflètent en partie les transformations dans cette industrie au Québec, et dans la majorité des pays industrialisés. En effet, les activités de production connaissent un redéploiement géographique à l'échelle mondiale qui conduit souvent à des pertes d'emplois à faible revenu; ces emplois sont dirigés vers des pays où les coûts de main-d'œuvre sont plus bas. Cette situation est davantage observée dans la fabrication des biens non durables (Laurendeau, 2010).

La stabilité de l'emploi

La stabilité de l'emploi est la dernière dimension de la qualité de l'emploi que nous analysons ici. Dans la construction, on constate

que non seulement 4 nouveaux emplois sur 10 offrent un salaire horaire supérieur ou égal à 25 $ (tableau 3), mais aussi que près de 9 sur 10 (73 400) sont permanents (tableau 4). Quant à l'emploi temporaire, il a diminué fortement sa présence dans cette industrie, le taux passant de presque 30 % à 20 % entre 1997 et 2010, en raison de cette création notable d'emplois permanents. De plus, les deux tiers de ces derniers sont syndiqués (48 200).

Dans la fabrication des biens durables, le recul de l'emploi est causé par la perte de 16 300 emplois permanents chez les syndiqués, alors que de légères hausses de l'emploi non syndiqué sont enregistrées. Quant à la fabrication des biens non durables, le repli de l'emploi concerne surtout les employés permanents, syndiqués ou non. Ces pertes d'emplois permanents ne sont pas surprenantes puisque ce type d'emploi prédomine dans l'industrie de la fabrication.

En résumé

L'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi syndiqué et non syndiqué dans les industries de la construction et de la fabrication a révélé des changements marquants. On constate ainsi que la construction a fait des gains d'emplois notables et que ceux-ci sont de bonne qualité : la majorité ont une durée normale de travail, offrent une rémunération supérieure (15 $ et plus l'heure) et sont permanents; le milieu syndiqué est celui qui en a le plus profité.

Du côté de la fabrication, le portrait est tout autre puisque des pertes d'emplois, parfois importantes, sont observées dans les deux sous-industries. Dans le cas de la fabrication des biens durables, des baisses sont notées dans les emplois de longue durée (41 heures et plus) et chez les non-syndiqués; dans ce dernier cas toutefois, ces pertes ont été compensées par des emplois offrant de meilleures heures de travail (30-40 heures). Pour ce qui est de la fabrication des biens non durables, de fortes réductions sont constatées, à la fois dans les emplois non syndiqués de longue durée et dans les emplois syndiqués de durée normale. Sur la base des heures de travail, il y a donc des pertes d'emplois de qualité ou de moins bonne qualité selon que l'on est syndiqué ou non syndiqué.

Au chapitre de la rémunération, ces deux sous-industries affichent des pertes notables d'emplois offrant moins de 10 $ l'heure, donc de moindre qualité. Les baisses touchent davantage les milieux non syndiqués et la fabrication de biens non durables. On doit noter également, dans le cas de la fabrication de biens durables, une réduction du côté des emplois bien rémunérés (entre 15,00 et 24,99 $ l'heure) chez les syndiqués, ce qui montre encore une fois la vulnérabilité de cette industrie pour des emplois qui pourraient être de meilleure qualité. En contrepartie, une hausse non négligeable d'emplois de qualité élevée (25 $ et plus l'heure) est constatée dans l'industrie de la fabrication et elle profite autant aux syndiqués qu'aux non-syndiqués. On observe donc des tendances divergentes dans cette industrie. Enfin, les emplois perdus dans la fabrication sont presque tous permanents, mais cela traduit la très forte présence de ce type d'emploi dans cette industrie.

Tableau 3
Variation de l'emploi salarié selon la strate de rémunération horaire, résultats selon certaines industries et la couverture syndicale, Québec, 1997-2010*

		Ensemble des employés	Construction	Fabrication de biens durables	Fabrication de biens non durables
		k			
Ensemble	**Total**	**677,2**	**83,6**	**–13,9**	**–59,6**
	Syndiqué	208,4	55,8	–16,3	–32,4
	Non syndiqué	468,8	27,8	2,5	–27,3
Moins de 10,00 $	**Total**	**–50,8**	**–2,4**	**–22,9**	**–43,8**
	Syndiqué	–1,2	0,1	–4,3	–11,5
	Non syndiqué	–49,5	–2,6	–18,7	–32,3
De 10,00 à 14,99 $	**Total**	**184,0**	**15,9**	**–1,8**	**–14,5**
	Syndiqué	11,3	6,8	–3,6	–8,9
	Non syndiqué	172,7	9,1	1,9	–5,6
De 15,00 à 24,99 $	**Total**	**270,3**	**36,6**	**–10,7**	**–2,7**
	Syndiqué	65,2	19,3	–19,1	–8,8
	Non syndiqué	205,1	17,3	8,4	6,1
25,00 $ et plus	**Total**	**273,5**	**33,6**	**21,6**	**1,2**
	Syndiqué	133,1	29,5	10,6	–3,2
	Non syndiqué	140,3	4,1	10,9	4,4

* En $ constants de 2002.

Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010.

Tableau 4
Variation de l'emploi salarié selon le statut d'emploi, résultats selon certaines industries et la couverture syndicale, Québec, 1997-2010

		Ensemble des employés	Construction	Fabrication de biens durables	Fabrication de biens non durables
		k			
Ensemble	**Total**	**677,2**	**83,6**	**–13,9**	**–59,6**
	Syndiqué	208,4	55,8	–16,3	–32,4
	Non syndiqué	468,8	27,8	2,4	–27,3
Permanent	**Total**	**544,1**	**73,4**	**–15,8**	**–57,3**
	Syndiqué	143,7	48,3	–16,9	–31,3
	Non syndiqué	400,4	25,1	1,2	–26,0
Temporaire	**Total**	**133,1**	**10,3**	**1,9**	**–2,4**
	Syndiqué	64,7	7,6	0,6	–1,1
	Non syndiqué	68,4	2,7	1,3	–1,3

Fondé sur le fichier de microdonnées à grande diffusion – Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2010.

Références

AKYEAMPONG, Ernest B. (2002). « La syndicalisation et les avantages sociaux », *Perspective*, Statistique Canada, nº 75-001-XIF au catalogue, p. 5-10.

CLOUTIER, Luc (2009). « Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale », *Flash-info*, vol. 10, nº 3, Institut de la statistique du Québec, p. 8-12.

CLOUTIER, Luc, et Réal MORISSETTE (2002). « L'emploi syndiqué et non syndiqué au Québec : évolution depuis 1997 et caractéristiques en 2001 », *Flash-info*, vol. 3, nº 4, Institut de la statistique du Québec, p. 1-5.

FANG, Tony, et Anil VERMA (2002). « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués », *Perspective*, Statistique Canada, nº 75-001-XIF au catalogue, p. 14-21.

LAURENDEAU, Sylvain (2010). *Perspectives sectorielles 2010-2012 – Région du Québec*, Service Canada, Région du Québec, 24 p.

Les échelles salariales dans le secteur privé

par Vladimir Racila

Cet article propose une mise à jour des données 2010 concernant les échelles salariales. Il vise à définir ce mode de rémunération et ses diverses caractéristiques (type d'échelle, proportion d'employés assujettis à une échelle, étendue, etc.) ainsi qu'à présenter des données relatives à ces éléments. Les résultats sont exposés pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et selon deux ventilations : la taille de l'entreprise (les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 500 employés et plus) et le groupe de compétence des emplois codés selon la *Classification nationale des professions*[1] (CNP).

Les données proviennent de la collecte 2010 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*[2] (ERG), réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. L'univers de l'ERG, constitué des entreprises de 200 employés et plus, compte 902 entreprises et touche une population totale estimée de 955 000 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec. Dans le secteur privé, le nombre estimé d'employés réguliers à temps plein est de 534 357. La population estimée d'employés réguliers à temps plein est de 98 875 dans les entreprises de 200 à 499 employés, et de 435 482 dans celles de 500 employés et plus.

Qu'est-ce qu'une échelle salariale?

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs. Les échelles salariales révèlent une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet en effet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle. Les échelles salariales constituent l'un des modes de rémunération possibles. Les autres modes considérés dans l'ERG sont les taux fixes, les taux variables et les taux à progression[3].

Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite[4]. Ces trois types d'échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur.

Environ la moitié des employés du secteur privé sont rémunérés selon une échelle salariale

Le tableau 1 présente la proportion de l'effectif du secteur privé rémunéré selon une échelle salariale et le type d'échelle, et ce, conformément à la taille des entreprises et par groupe de compétence de la CNP. L'analyse des résultats est basée sur le chevauchement des intervalles de confiance. La règle de décision est la suivante : l'absence de croisement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les résultats sont similaires.

Dans l'ensemble du secteur privé, 49,8 % des employés sont assujettis à une échelle salariale. Lorsque la taille de l'entreprise est prise en compte, la proportion d'employés couverts par une échelle est plus élevée (information en vert foncé dans le tableau) dans les entreprises de 500 employés et plus (53,6 %) que dans celles de 200 à 499 employés (33,3 %). En ce qui a trait au type d'échelle, la proportion d'employés du secteur privé assujettis à une échelle ayant un minimum et un maximum normal est semblable à celle notée pour l'échelle comportant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite. Les résultats sont aussi similaires dans les deux strates de taille ainsi que dans le groupe de compétence collégiale.

Dans le groupe de gestion, près des deux tiers des employés sont rémunérés selon une échelle salariale, soit 64,7 %. Dans l'ensemble, une plus grande proportion d'employés de ce groupe sont couverts par une échelle affichant un maximum normal et un maximum au mérite (information en bleu foncé) que par une échelle comportant uniquement un maximum normal (41,3 % par rapport à 22,4 %). Ce constat est aussi noté dans les grandes entreprises, alors que dans celles de 200 à 499 employés, les proportions selon le type d'échelle ne sont pas significativement différentes.

La formation universitaire montre la plus grande proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale (information en bleu clair), soit 79,2 %. En ce qui concerne le type d'échelle, 62,6 % des employés de ce groupe de compétence sont rémunérés selon une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite, alors que seulement 16,2 % le sont selon une échelle comportant uniquement un maximum normal; les résultats vont dans le même sens dans les grandes entreprises et les différences y sont les plus prononcées parmi tous les groupes de compétence. Toutefois, dans les entreprises de 200 à 499 employés, le pourcentage d'employés couverts par une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite s'établit à 41,4 %, soit une proportion similaire à celle notée pour les échelles ayant uniquement un maximum normal.

En ce qui a trait au groupe de compétence collégiale, 59,8 % des employés sont rémunérés selon une échelle salariale. Si la taille des entreprises est considérée, cette proportion est plus élevée (information en vert foncé) dans les entreprises de 500 employés et plus. En ce qui concerne le type d'échelle, la proportion des

1. Voir les notes méthodologiques pour plus de précisions.
2. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Publications », domaine « Travail et rémunération »).
3. Les taux fixes correspondent à un taux unique, établi pour une période déterminée par une convention collective, un contrat de travail ou par indexation, et identique pour tous les employés occupant un même emploi, peu importe leurs qualifications, leur expérience ou leur ancienneté. Les taux variables sont des taux pour lesquels il n'existe pas de structure salariale formelle, le salaire étant déterminé lors de l'embauche du candidat retenu. Dans ce mode de rémunération, aucun taux minimal ou maximal n'est fixé par l'employeur. Enfin, les taux à progression constituent un mode de rémunération comportant un taux de salaire de début pour un employé. Des majorations sont ensuite appliquées à ce taux jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression se fait habituellement sur une période assez courte (par exemple une année).
4. Pour plus de renseignements sur les types d'échelles, voir : Adella JEAN, et Nathalie MONGEAU (2010), « Les échelles salariales dans le secteur privé », *Flash-info*, vol. 11, nº 3, septembre, p. 8-12.

Tableau 1

Proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale par groupe de compétence[1] de la *Classification nationale des professions* (CNP) et selon la taille des entreprises, secteur privé, Québec, 2010

Secteur et groupe de compétence	Effectif total	Employés assujettis à une échelle		
		Ensemble[2]	Max. normal	Max. normal et max. au mérite
	n	%		
Ensemble du secteur privé[3]	534 357	49,8	23,7	25,9
200 à 499 employés	98 875	33,3	17,7*	15,5*
500 employés et plus	435 482	53,6	25,1	28,2
Groupe de compétence				
Gestion[4]				
Ensemble	38 889	64,7	22,4	41,3
200 à 499 employés	6 630	58,1	18,4**	39,7*
500 employés et plus	32 259	66,0	23,2	41,6
Formation universitaire				
Ensemble	72 535	79,2	16,2	62,6
200 à 499 employés	7 940*	66,0*	24,6**	41,4**
500 employés et plus	64 595	80,8	15,1*	65,2
Formation collégiale[5]				
Ensemble[6]	148 596	59,8	29,5	30,0
200 à 499 employés	25 754	41,0*	24,0**	17,0**
500 employés et plus	122 843	63,7	30,7	32,7
Formation secondaire ou spécifique				
Ensemble[6]	190 942	40,3	26,7	13,6
200 à 499 employés	41 282	27,6*	16,3**	11,3**
500 employés et plus	149 661	43,8	29,6	14,2

Différence significative : proportion de l'effectif couvert par ce type d'échelle plus élevée.
Différence significative : proportion de l'effectif couvert dans les entreprises de cette taille plus élevée.
Proportion de l'effectif couvert la plus élevée parmi tous les groupes de compétence pris dans leur ensemble.
Proportion de l'effectif couvert la moins élevée parmi tous les groupes de compétence pris dans leur ensemble.

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1. Dans la CNP, il y a cinq groupes de professions. Le dernier, « formation en cours d'emploi », n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.
2. La proportion de l'ensemble tient compte également d'autres types d'échelles que celles comportant un minimum et un maximum normal et celles ayant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite.
3. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG. Les résultats portant sur l'ensemble du secteur privé comprennent les emplois du groupe de compétence « formation en cours d'emploi » rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers représentent 2,4 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.
4. Les cadres supérieurs sont inclus dans ce groupe de compétence. Celui-ci compte 4 029 cadres supérieurs (estimation).
5. Ce groupe de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
6. Les chiffres sont arrondis à l'entier près. Le total peut donc être différent de la somme en raison des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

employés rémunérés selon une échelle ayant uniquement un maximum normal est similaire à celle observée pour l'échelle comportant un maximum normal et un maximum au mérite, que ce soit dans l'ensemble ou selon les deux strates de taille.

La formation secondaire (ou formation spécifique) présente, quant à elle, la plus faible proportion d'employés assujettis à une échelle salariale (information en vert pâle), soit 40,3 %. Dans les entreprises de 200 à 499 employés, seulement 27,6 % de l'effectif est rémunéré selon une échelle; dans celles de 500 employés et plus, la proportion s'établit à 43,8 %. Toutefois, la différence entre ces deux proportions n'est pas significative sur le plan statistique. Les échelles affichant uniquement un maximum normal couvrent plus d'employés que celles comportant un maximum normal et un maximum au mérite, et ce, dans l'ensemble et dans les grandes entreprises. Dans les entreprises de 500 employés et plus, la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle ayant un maximum normal est environ deux fois plus élevée que celle notée pour l'échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite (respectivement 29,6 % et 14,2 %). La situation est différente dans les entreprises de 200 à 499 employés, les pourcentages y étant similaires (16,3 % pour l'échelle comportant un maximum normal seulement et 11,3 % pour celle affichant un maximum normal et un maximum au mérite).

L'étendue des échelles salariales augmente avec le niveau de compétence

L'étendue des échelles de salaires (ou fourchette salariale) représente la différence entre le maximum et le minimum. L'amplitude de la fourchette salariale dépend, entre autres, du type de structure salariale et d'emplois de l'organisation, des caractéristiques des emplois visés, du nombre de paliers hiérarchiques dans la structure salariale, des possibilités ou de la politique de promotion ainsi que des échelles moyennes du marché. Plus l'organisation désire reconnaître les différences entre les employés sur le plan de l'ancienneté, l'expérience, etc., plus les fourchettes salariales doivent être larges. L'étendue est parfois présentée en pourcentage (la différence entre le maximum et le minimum divisée par le minimum). Ce pourcentage n'est pas nécessairement uniforme pour toute la structure salariale. Afin de comparer des concepts similaires, l'étendue des échelles est mesurée par l'Institut en prenant comme maximum le maximum normal dans tous les types d'échelles.

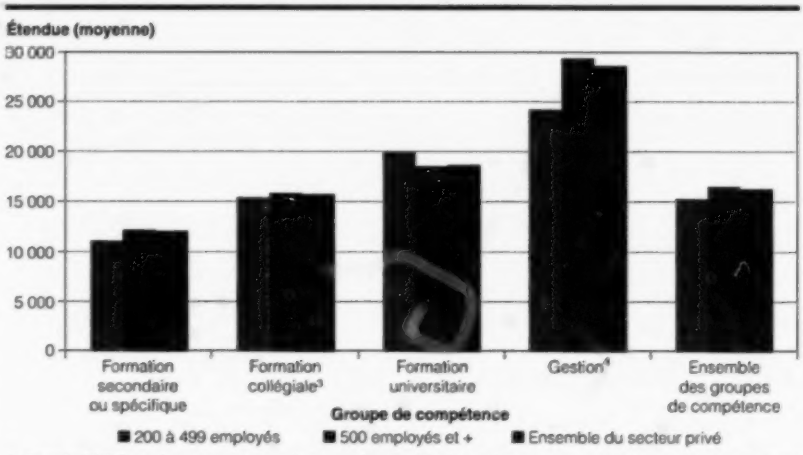
La figure 1 présente l'étendue des échelles salariales par groupe de compétence et selon la taille des entreprises du secteur privé. Dans l'ensemble, l'étendue moyenne des échelles est de 15 788 $. L'étendue s'établit respectivement à 15 925 $ dans les entreprises de 500 employés et plus et à 14 823 $ dans celles de moindre taille. La différence entre les deux strates de taille n'est cependant pas significative sur le plan statistique; un constat similaire est fait dans tous les groupes de compétence.

L'étendue salariale augmente à mesure que le groupe de compétence s'élève; la formation universitaire et la formation collégiale font cependant exception dans les entreprises de 200 à 499 employés et présentent une étendue similaire. Le groupe de gestion affiche la plus grande étendue salariale (27 533 $), alors que la formation secondaire ou spécifique montre la plus faible (11 655 $). Ce constat n'est pas surprenant, puisque les emplois du groupe de gestion exigent habituellement une plus longue période d'apprentissage et bénéficient d'une rémunération supérieure par rapport aux emplois pris en compte dans la formation secondaire ou spécifique.

La majorité des emplois présentent des proportions d'au moins 50 % d'employés rémunérés selon une échelle

Le tableau 2 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et selon deux ventilations de taille, la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle salariale et le type d'échelle pour 30 groupes intermédiaires (emplois)[5] de la CNP. Aux fins de cet article, des emplois ont été choisis dans chacun des groupes de compétence, à l'exception du groupe « Formation en cours d'emploi ». Les emplois ont été retenus sur la base de trois critères. En premier lieu, le poids de l'effectif de chacun des groupes de compétence retenus dans l'ensemble est examiné pour établir le nombre d'emplois à choisir dans chaque groupe. En deuxième lieu, la présence d'un emploi dans les deux strates de taille analysées est considérée, et, en troisième lieu, l'importance de l'effectif couvert est prise en compte.

Figure 1
Étendue des échelles par groupe de compétence[1] de la *Classification nationale des professions* (CNP) et selon la taille des entreprises, secteur privé[2], Québec, 2010



1. Dans la CNP, il y a cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre autres groupes de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation secondaire ou spécifique et formation en cours d'emploi). Le groupe de compétence « formation en cours d'emploi » n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.
2. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG. Les résultats portant sur l'ensemble du secteur privé comprennent les emplois du groupe de compétence « formation en cours d'emploi » rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers représentent 2,4 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.
3. Ce groupe de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.
4. Les cadres supérieurs sont inclus dans ce groupe de compétence. Celui-ci compte 4 029 cadres supérieurs (estimation).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

5. Pour en savoir davantage sur les critères qui ont déterminé le choix des emplois, voir : Adella JEAN, et Nathalie MONGEAU (2010), « Les échelles salariales dans le secteur privé », *Flash-info*, vol. 11, nº 3, septembre, p. 8-12.

Tableau 2

Proportion d'employés rémunérés selon une échelle salariale pour certains groupes intermédiaires[1] de la *Classification nationale des professions* (CNP)[2] et selon la taille des entreprises, secteur privé[3], Québec, 2010

Code	Titre d'emploi	Ensemble du secteur privé			Taille de l'entreprise	
					200 à 499 employés	500 employés et plus
		Employés couverts[4]	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Employés couverts	
				%		
Ensemble des emplois[5]		49,8	23,7	25,9	33,3	53,6
Gestion[6]						
011	Directeur - services administratifs	72,1	18,2*	52,8	61,6	73,8
061	Directeur - ventes, marketing et publicité	66,7	21,8*	44,2	72,8	65,4
062	Directeur - commerce de détail	51,7	27,5*	22,8*	41,2**	54,3*
Formation universitaire						
112	Professionnel - gestion ressources humaines et services aux entreprises	82,4	16,1*	66,1	64,1	83,6
213	Professionnel - génie civil, mécanique, électrique et chimique	81,8	14,8**	66,3	86,3	80,9
214	Autre professionnel - génie	83,7	10,7**	72,6	69,5**	84,0
217	Professionnel - informatique	70,4	9,8**	60,6	82,4	68,5
416	Agent - politiques et programmes, recherchiste et expert-conseil	83,2	18,3*	64,8	83,4*	83,2
512	Professionnel - rédaction, traduction et relations publiques	84,1	31,5*	52,5	88,1	83,6
Formation collégiale[7]						
121	Personnel de supervision - travail de bureau	68,8	29,8*	39,0	68,4	68,9
122	Personnel administratif et de réglementation	75,3	24,8*	50,2	77,8	74,9
123	Personnel d'aministration des finances et assurances	84,4	24,0**	60,2*	71,8*	84,7
124	Personnel en secrétariat	83,5	35,1**	48,0*	86,4	82,1
221	Personnel technique - sciences physiques	54,4*	16,0**	38,4**	22,0**	66,3*
223	Personnel technique - génie civil, mécanique et industriel	70,7	16,7**	53,9	59,7*	72,2
224	Personnel technique - génie électronique et électrique	69,4	55,0	14,0**	47,6**	72,9
226	Personnel technique - informatique	80,8	25,3	55,5	81,4	80,7
621	Personnel de supervision - ventes et services	53,0*	43,2*	8,9**	26,4**	57,0*
622	Personnel technique - commerce de gros	74,5	15,7*	58,8	79,6	73,8
Formation secondaire ou spécifique						
141	Commis - travail général de bureau	59,9	26,9	32,9	41,2**	67,0
142	Commis - bureautique et éditique	67,4	26,5**	41,0*	61,2**	68,8
143	Commis des finances et de l'assurance	73,9	40,3*	33,6*	57,9*	76,1
144	Commis - soutien administratif	71,3	30,5*	40,7	76,9	70,8
145	Commis - bibliothèque, correspondance et information	46,6*	19,8**	26,7**	72,3	44,1**
147	Commis - expédition et distribution	46,4	32,8*	13,5*	35,8**	48,5
642	Vendeur et commis-vendeur - commerce de détail	36,9*	30,1*	6,7**	7,4**	42,7*
741	Conducteur de véhic. autom. et opérateur de transp. en commun	13,7**	5,5**	8,1**	8,1**	15,5**
745	Débardeur et manutentionnaire	20,5*	16,1*	4,4**	17,7**	21,9*
948	Monteur de matériel mécanique, électrique et électronique	93,4	84,4	X	64,3**	99,8
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	81,5	75,5	6,0**	87,9	78,8

Différence significative : proportion de l'effectif couvert par ce type d'échelle ou dans ce type d'entreprise plus élevée.

X Donnée confidentielle.

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1. Les 30 groupes intermédiaires ont été retenus sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du groupe de compétence, la présence de l'emploi dans les deux strates de taille analysées ainsi que l'importance de l'effectif couvert de l'emploi dans le groupe de compétence.
2. Dans la CNP, il y a cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre autres groupes de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation secondaire ou spécifique et formation en cours d'emploi). Le groupe de compétence « formation en cours d'emploi » n'est pas présenté, car il regroupe en majorité des employés qui ne sont pas assujettis à une échelle.
3. Ce sont les entreprises de 200 employés et plus qui sont visées dans l'ERG.
4. Dans ce tableau, la proportion de l'ensemble tient compte également d'autres types d'échelles que celles comportant un minimum et un maximum normal et celles ayant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite.
5. Les résultats portant sur l'ensemble des emplois comprennent les emplois qui n'ont pas été retenus dans les quatre groupes de compétence ainsi que les emplois du groupe « formation en cours d'emploi » rémunérés selon une échelle et ceux qui n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent. Ces derniers représentent 2,4 % de l'ensemble des employés rémunérés selon une échelle salariale.
6. Les cadres supérieurs sont inclus dans le groupe de gestion. Celui-ci compte 4 029 cadres supérieurs (estimation).
7. Ce groupe de compétence inclut les emplois exigeant d'autres formations équivalant à des études postsecondaires dans un cégep. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010.*

Pour la majorité des emplois considérés (25 sur 30), la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle est d'au moins 50 %. Pour les 5 autres emplois, qui appartiennent à la formation secondaire ou spécifique, les proportions varient de 13,7 % à 46,6 %.

Parmi les emplois analysés, 11 présentent davantage d'employés couverts par une échelle ayant un maximum normal et un maximum au mérite (information en vert foncé), et 5 montrent une prépondérance de l'échelle ayant seulement un maximum normal. Pour tous les autres emplois, les résultats concernant les deux types d'échelle sont similaires sur le plan statistique.

Dans le groupe de gestion, les pourcentages d'employés assujettis à une échelle salariale varient de 51,7 % à 72,1 % selon l'emploi. Lorsque le type d'échelle est pris en compte, deux des trois emplois montrent une plus grande proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle pour celle ayant un maximum normal et un maximum au mérite que pour l'échelle affichant uniquement un maximum normal. Dans les entreprises de 200 à 499 employés, les proportions varient de 41,2 % à 72,8 %, et dans les entreprises de 500 employés et plus, de 54,3 % à 73,8 %.

Pour ce qui est de la formation universitaire, 5 des 6 emplois analysés affichent un taux de plus de 80 % d'employés rémunérés selon une échelle dans l'ensemble et dans les grandes entreprises; quatre emplois présentent cette particularité dans les entreprises de moindre taille. Quant au type d'échelle, cinq des six emplois affichent une plus forte proportion d'employés rémunérés selon une échelle pour celle ayant un maximum normal et un maximum au mérite que pour l'échelle comportant uniquement un maximum normal.

Dans le groupe de compétence collégiale, 8 des 10 emplois considérés ont au moins 65 % de leur effectif rémunéré selon une échelle salariale dans l'ensemble du secteur privé; 9 emplois dépassent ce taux dans les entreprises de 500 employés et plus, et 6 emplois, dans les entreprises de 200 à 499 employés. L'analyse du type d'échelle révèle que les proportions sont significativement différentes pour six emplois, dont quatre affichent un pourcentage de l'effectif rémunéré selon une échelle plus élevé pour celle ayant un maximum normal et un maximum au mérite que pour l'échelle comportant seulement un maximum normal.

En ce qui a trait à la formation secondaire (ou formation spécifique), les emplois montrent des proportions d'employés assujettis à une échelle salariale généralement plus faibles que les emplois des autres groupes de compétence. En effet, 5 des 11 emplois présentent des pourcentages inférieurs à 50 % dans l'ensemble et selon les 2 ventilations de taille. Les conducteurs de véhicules automobiles et opérateurs de transport en commun ainsi que les débardeurs et manutentionnaires se démarquent par les plus bas taux d'employés rémunérés selon une échelle (13,7 % et 20,5 % respectivement), tandis que les monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique et l'autre personnel de montage et personnel assimilé présentent les proportions les plus élevées (93,4 % et 81,5 % respectivement). Lorsque le type d'échelle est considéré, 3 des 11 emplois indiquent une proportion plus grande de l'effectif rémunéré selon une échelle pour celle ayant seulement un maximum normal que pour l'échelle comportant un maximum normal et un maximum au mérite.

Notes méthodologiques

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail. Les données sur les échelles salariales, recueillies dans l'ERG 2010, sont celles en vigueur le 1er avril 2010. Les moyennes des maximums (normaux et au mérite) sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Durant l'enquête, tous les emplois d'une entreprise se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP) à partir d'un fichier de rémunération transmis par le répondant. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Elle permet de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC/

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010*, disponible sur le site Web de l'ISQ (www.stat.gouv.qc.ca), comporte des données sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions correspondant aux groupes intermédiaires et de base de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. Dans le secteur privé, les données sont présentées pour 94 groupes intermédiaires et 69 groupes de base de la CNP.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : **Claude Vecerina**, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3e trimestre 2011
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Institut de la statistique Québec